



INVALIDITÉ ET TRAVAIL AU CANADA

**Aller de l'avant ensemble :
une stratégie pancanadienne sur l'invalidité et le travail**

Consultations sur le Projet de Stratégie

Les membres du Comité de pilotage

(par ordre alphabétique selon le nom de famille) :

Alec Farquhar, Maureen Haan, Kathy Hawkins, Steve Mantis, Kathy Padkapayeva, Ron Saunders, Emile Tompa, Monika Winkler

INVALIDITÉ ET TRAVAIL AU CANADA

Une stratégie de partenariat pour aller de l'avant



Les organisations à l'origine de l'initiative sur l'Invalidité et le travail au Canada



Centre de
recherche sur les politiques en
matière d'invalidité professionnelle



Centre for
Research on
Work Disability Policy

- L'ITC est un petit comité de pilotage avec des représentants de ces organisations responsables
- Visant à jouer un rôle de facilitateur



Soutiens financiers



CCRW | CCRT
Canadian Council on Rehabilitation and Work | Le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail

Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle



Centre for Research on Work Disability Policy



Social Sciences and Humanities Research Council of Canada

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada





Objectif de l'initiative de l'invalidité et du travail au Canada

- Élaborer une vision et une stratégie afin d'augmenter l'emploi des personnes handicapées qui informeront et guideront les efforts des gouvernements, des employeurs et d'autres parties prenantes



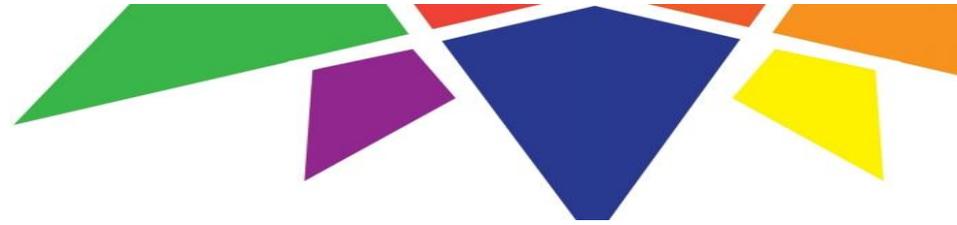
Objectifs de la consultation

- Obtenir des rétroactions quant au contenu de ce document de stratégie, qui sera révisé lors des consultations ultérieures
- Impliquer et consulter une vaste gamme d'organisations et d'individus
- Développer et renforcer les partenaires clés ainsi que les relations concernant les soutiens à la mise en œuvre de la stratégie



Éléments de la consultation

- Page du site web, qui comprend les documents de référence clés et le lien relatif au sondage:
<http://www.crwdp.ca/fr/aller-lavant-ensemble-initiative-linvalidite-du-travail-au-canada-itc>
- Réunions régionales avec les organisations partenaires, webinaires
- Pour rester informé(e), veuillez vous inscrire à notre info lettre au : <https://www.eventbrite.ca/e/dwc-strategy-notifications-tickets-55242885959>



Qui consultons nous?

- Personnes ayant une expérience vécue du handicap
- Organismes et groupes de défense des droits des personnes handicapées
- Agences communautaires et les prestataires de services
- Entreprises canadiennes
- Syndicats
- Départments et agences du gouvernement provincial et fédéral
- Professionnels de santé
- Groupes désavantagés (un double désavantage, lié à l'incapacité et à l'appartenance à un groupe autochtone, à la communauté LGBTQ+, au genre, ou à une minorité racialisée)
- Chercheurs et universitaires



Dates limites

- **Date limite pour répondre au sondage : 3 mai, 2019**
- **Fin des consultations : 30 juin, 2019**
- **Analyse des données : été 2019**
- **Compte rendu des consultations : septembre 2019**
- **Révision du document de stratégie : novembre 2019**
- **Troisième conférence nationale ITC : les 4 et 5 décembre, 2019**



APERÇU DE L'ÉBAUCHE DE STRATÉGIE



Obectif de cette ébauche de strategie

Établir un cadre de travail stratégique pour les :

- Personnes handicapées
- Représentants de la communauté
- Prestataires de services
- Employeurs
- Syndicats
- Tous les paliers du gouvernement
- Chercheurs

Tout cela se rapporte aux actions collectives pour augmenter l'emploi des personnes handicapées au Canada.



Une stratégie volontaire

- Le comité de pilotage ITC n'a pas le pouvoir de rendre la stratégie obligatoire
- Nous encourageons les gouvernements à s'appuyer sur la législation en vigueur ou la réglementation qui est appropriée, lorsque nécessaire, pour réaliser les objectifs de cette stratégie
- À la conférence de 2019, nous discuterons de la meilleure façon de faire le suivi sur les progrès de mise en œuvre de la stratégie



Le cas d'affaire pour une nouvelle stratégie

- Les personnes handicapées au Canada continuent à être sous employées : les taux d'emploi varient de 31 % chez les adultes ayant une incapacité très sévère à 76 % chez ceux ayant une incapacité légère, comparés à 80% chez ceux n'ayant pas d'incapacité (selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017).
- De récents développements au sein du gouvernement et de la société civile indiquent qu'il y a un désir croissant d'améliorer cette situation.
- Beaucoup de progrès ont déjà été réalisés dans les secteurs privé et public au Canada sur l'embauche des personnes handicapées. Cependant, dans les observations finales du comité des Nations Unis sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), il a été reconnu que le Canada n'a pas une politique fédérale globale sur l'emploi des personnes handicapées.



Comment cette ébauche de stratégie a été élaborée

- Cette ébauche de stratégie est le résultat de débats approfondis lors de la conférence pancanadienne de 2017, des deux tables rondes sur les politiques fédéral et provinciale, ainsi que d'autres activités connexes au cours des trois dernières années
- Le projet de stratégie était au cœur des discussions tenues à la conférence pancanadienne de décembre 2018
- Ce document est une première ébauche. Il sera révisé selon les échanges tenus lors de la conférence de 2018 et lors des consultations supplémentaires en cours.



Énoncé de vision

L'emploi au Canada sera inclusif; les personnes ayant ou non des incapacités auront les mêmes possibilités et choix de carrière, de métier et de travail.

Est-ce que cet énoncé reflète bien la vision de la stratégie?
Si ce n'est pas le cas, quelles modifications proposeriez-vous?

Une formulation alternative proposée lors de la conférence :

L'emploi au Canada sera inclusif. Les personnes auront les mêmes opportunités et choix de carrière, de métier et de travail, sans avoir à rencontrer d'obstacles.



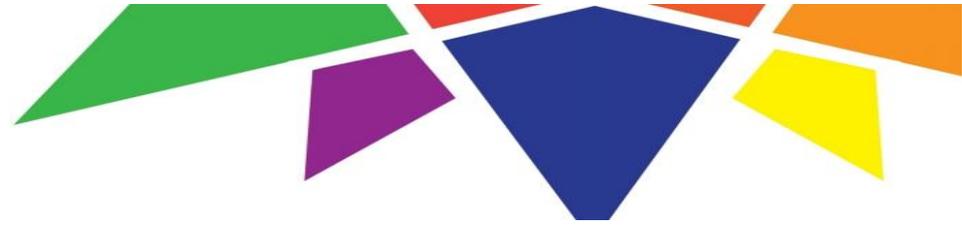
Les quatre piliers

1. Lieux de travail inclusifs et accessibles aux employés handicapés
2. Soutiens complets pour les Canadiens handicapés
3. Partenariats efficaces
4. Évaluation et responsabilisation

Proposeriez-vous des modifications à ces piliers?

Lequel de ces piliers vous semble le plus important?

Proposeriez-vous des piliers supplémentaires?



Les initiatives clés proposées

- Les prochaines diapositives vous proposent des initiatives clés sous chaque pilier
- Pour les initiatives énumérées sous chacun des piliers ci-dessous, nous allons vous demander :

Quel est le niveau de priorité de chaque initiative proposée?
(Essentiel, important, neutre, faible)

Proposeriez-vous des initiatives supplémentaires sous ce pilier?



Les Initiatives clés proposées: Lieux de travail inclusifs et accessibles aux employés handicapés

Fournir des soutiens aux employeurs (adaptés à leur contexte—
taille, secteur) pour l'embauche et la rétention, tels que :

- Des incitations financières basées sur des données probantes
- Un guide pour les cadres supérieurs sur l'incorporation de l'inclusion et la réactivité dans la gestion du rendement et la responsabilisation des superviseurs
- Des outils pour les superviseurs pour les aider à identifier, répondre et à communiquer les besoins d'accommodations
- Des outils pour les collègues de travail pour les aider à comprendre et à appuyer les besoins et contributions des personnes handicapées
- Des outils pour les employeurs pour élaborer et mesurer la justification selon le modèle d'affaires de l'embauche et de la rétention des personnes handicapées



Lieux de travail inclusifs et accessibles aux employés handicapés (2)

- Créer un centre d'expertise sur le milieu bâti pour encourager la conception inclusive
- Communiquer le fait que tout le monde bénéficie de la conception inclusive universelle
- Promouvoir la notion que l'invalidité découle de l'environnement social, des attitudes et du milieu bâti et non de la personne
- Développer une série d'études de cas d'employeurs exemplaires
- Identifier les champions qui peuvent aider à élaborer et promouvoir les pratiques exemplaires et les situations avantageuses pour tous les lieux de travail inclusifs



Les Initiatives clés proposées: Soutiens complets

- Réformer l'éventail des programmes fédéraux et provinciaux afin que le système soit facile à utiliser pour les clients, cohérent, facile à naviguer, et inclusif
- Améliorer le soutien aux jeunes handicapés afin d'améliorer leur capacité à rejoindre la population active (ce soutien comprend les soutiens liés à l'enseignement, et à la préparation à l'emploi)
- Dissocier les soutiens au revenu, les avantages et les soutiens d'emploi
 - Fournir un "passeport" transférable de mesures de soutien à l'emploi
 - Fournir des mesures de soutien flexibles qui peuvent être adaptées au contexte d'emploi et ajustées avec le temps si les circonstances individuelles changent



Les Initiatives clés proposées: Soutiens Complets (2)

- Assurer que le soutien du revenu est suffisant pour maintenir les gens hors de la pauvreté
 - Développer une stratégie de supplément du revenu qui protège les avantages acquis des personnes lorsqu'elles peuvent et veulent travailler et,
 - Éviter un taux marginal d'imposition effectif trop élevé pour les personnes qui se trouvent un emploi
- Fournir des outils pour que les personnes handicapées puissent communiquer avec leur employeur (tout en respectant le droit de ne pas divulguer leur diagnostic) afin que leurs besoins puissent être satisfaits
- Adresser la stigmatisation associée au handicap et la mentalité de quelques responsables des programmes voulant limiter une trop grande couverture afin d'éviter la croissance du nombre de bénéficiaires



Les initiatives clés proposées: Partenariats efficaces

- Les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux travaillent ensemble, en consultation avec toutes les autres parties prenantes pour réformer la gamme de mesures de soutien pour les individus afin que le système soit facile d'accès pour les clients, cohérent et facile à naviguer, flexible et inclusif, en plus de développer des outils pour les employeurs
- Les associations d'employeurs, les principaux employeurs et les syndicats travaillent ensemble pour promouvoir une culture d'inclusion sur les lieux de travail
- Les institutions d'éducatives travaillent ensemble avec les employeurs, les organismes communautaires et les gouvernements pour mieux soutenir l'emploi des personnes handicapées tout au long de leur vie



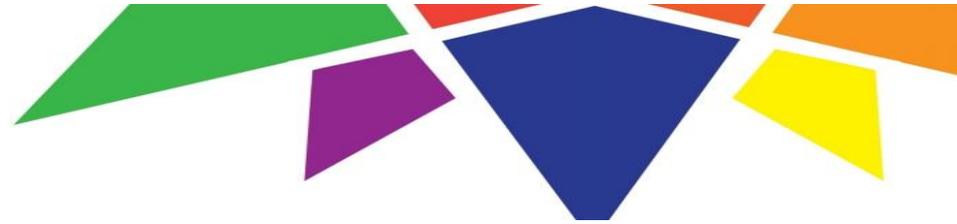
Les Initiatives clés proposées: Partenariats efficaces(2)

- Les chercheurs travaillent en collaboration avec les représentants de toutes les parties prenantes pour déterminer et s'attaquer aux lacunes évidentes, pour documenter les analyses de cas qui ont du succès, pour aider dans l'évaluation de nouveaux programmes ou ceux qui ont été modifiés, et pour communiquer en langage simple les résultats de recherche pertinents à l'emploi des personnes handicapées
- Les personnes handicapées sont impliquées dans toutes les activités proposées de ce document, y compris ces partenariats, pour assurer que l'élaboration et la mise en œuvre de ces changements soit informé par leur expérience vécue



Les Initiatives clés proposées: Evaluation et responsabilisation

- Développer un cadre de travail retombées et un système de mesure des résultats
- Identifier les indicateurs clés de progrès en vue d'obtenir les résultats désirés. Les mesures possibles comprennent :
 - pourcentage du nombre de personnes handicapées qui travaillent
 - satisfaction au travail,
 - durée du travail
 - pourcentage du nombre de personnes handicapées au-dessus du niveau de pauvreté
 - taux marginal d'imposition effectif
 - perceptions des personnes handicapées sur le fait que le revenu et les mesures de soutiens à l'emploi sont, ou non, adéquats, et
 - des mesures de la réussite scolaire et de la transition de l'école au travail



Les Initiatives clés proposées: Évaluation et responsabilisation (2)

- Collecter les données d'une manière qui facilite la recherche, y compris les données de base sur les indicateurs
- Identifier et s'attaquer aux lacunes
- Créer un répertoire ou base de données d'initiatives qui ont bien marché, sur des sujets tels que le recrutement, l'accommodement, la conception et la technologie du lieu de travail
- Créer un guide pour l'évaluation des initiatives au niveau des programmes et au niveau des lieux de travail
- Faire part des exemples de succès liés à l'idée des études de cas sous le premier pilier



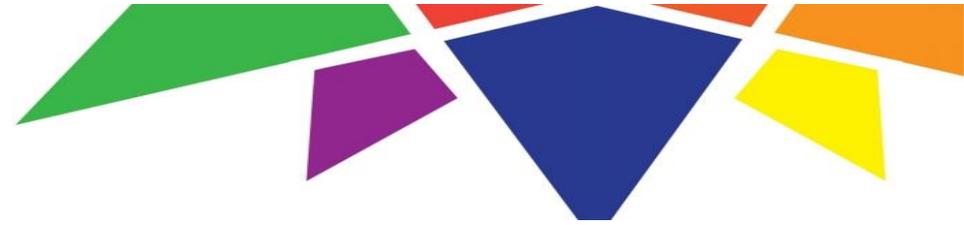
Questions d'ordre général sur cette ébauche de stratégie

- Le langage utilisé dans ce document est-il assez clair, selon vous?
- Pensez-vous que ce projet de stratégie va apporter des changements utiles?
- Est-ce que ce projet de stratégie vous sera utile ou sera utile à votre groupe ou communauté?
 - Avez-vous des suggestions pour améliorer la clarté de ce document, pour rendre la stratégie dans son ensemble plus susceptible d'encourager des changements, ou quant à la pertinence?
- Est-ce qu'il y a quelque chose d'important qui manque à ce projet de stratégie?



Récapitulation des dates limites

- Date limite pour répondre au sondage : 3 mai, 2019
- Fin des consultations : 30 juin, 2019
- Analyse des données : été 2019
- Compte rendu des consultations : septembre 2019
- Révision du document de stratégie : novembre 2019
- Troisième conférence nationale ITC : les 4 et 5 décembre, 2019



Merci pour votre participation!